

# 公立大学法人山梨県立大学有期雇用教職員就業規則

(平成22年4月1日制定 法人第3202号)

## 第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、公立大学法人山梨県立大学教職員就業規則（以下「教職員就業規則」という。）第3条第3項の規定に基づき、公立大学法人山梨県立大学（以下「法人」という。）に勤務する有期雇用教職員に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において有期雇用教職員とは、期間を定めた労働契約により雇用される教職員（教職員就業規則第6条第3項及び第24条第1項に規定する教職員は除く。以下「有期雇用教職員」という。）のうち、別表第1の職名欄に定める者をいう。

(職務内容等)

第3条 有期雇用教職員の職務内容は、別表第1の職名ごとの区分に応じ、同表に定めるところによる。

(契約期間及び更新)

第4条 有期雇用教職員の契約期間は、3年を超えない範囲で理事長が定めるものとする。ただし、特段の事情がある場合は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第14条第1項の規定による。

2 契約期間は、これを2回まで更新することができる。

(法令との関係)

第5条 この規則に定めのない事項については、労基法及びその他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第6条 理事長及び有期雇用教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

(採用)

第7条 有期雇用教職員の採用は、選考によるものとする。

(採用時の提出書類)

第8条 有期雇用教職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認める場合は、その一部を省略することができる。

- (1) 住民票記載事項証明書
- (2) 健康診断書（6月以内のもの）
- (3) その他理事長が必要と認める書類

(試用期間)

第9条 新たに有期雇用教職員として採用された者のうち、契約期間が3月を超える者については、採用の日から1月を試用期間とする。ただし、有期雇用教職員が労働契約を更新された場合その他理事長が特に認める場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の試用期間は、理事長が特に認めたときは、1年に至るまで延長することができる。

3 試用期間中又は試用期間満了時に、教職員として不適格と理事長が認めた場合は、解雇することができる。

### 第2節 労働条件の明示

(労働条件の明示)

第10条 理事長は、労働契約締結の際に、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。その他の労働条件については口頭又は文書により明示するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

### 第3節 評価

(勤務)

第11条 理事長は、有期雇用教職員の勤務実績、職務遂行能力及び成果等について、評価を実施するものとし、その評価の結果に応じた措置を講ずるものとする。

2 有期雇用教職員の評価の方法等については、別に定める。

### 第4節 異動

(配置)

第12条 有期雇用教職員の配置は、法人の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(異動)

第13条 理事長は、有期雇用教職員に対し、法人の業務の都合により、配置換及び兼務（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

2 配置換等を命じられた有期雇用教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。

### 第5節 退職及び解雇

(退職)

第14条 有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、有期雇用教職員としての身分を失うものとする。

- (1) 次条の規定により退職願を提出し、理事長が承認した場合 理事長が退職日として承認した日
- (2) 労働契約の期間が満了した場合 労働契約期間満了日
- (3) 死亡した場合 死亡日

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、退職を願い出た教職員が第49条第1項各号のいずれかに該当し、同条の規定により懲戒処分の手続を行っている場合にあっては、当該退職を認めないことができる。

(自己都合退職)

第15条 有期雇用教職員は、労働契約の期間中に自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の1月前までに、文書をもって理事長に申し出なければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

2 有期雇用教職員は、退職願の提出後も、退職する日までの間は、その職務に従事しなければならない。

(解雇)

第16条 理事長は、有期雇用教職員が第1号から第4号まで若しくは第7号のいずれかに該当する場合又は法人が第5号若しくは第6号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しく良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、職務を遂行するために必要な適格性を欠く場合

- (4) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不相当と認められる場合
  - (5) 事業活動の縮小その他法人の経営上やむを得ない事由により解雇が必要と認められた場合
  - (6) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合
  - (7) その他前各号に準ずる事由がある場合
- 2 理事長は、有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇するものとする。ただし、有期雇用教職員が第2号に該当する場合でその刑に係る罪が過失によるものであり、かつ、その刑の執行を猶予されたときにあつてはその情状を考慮して特に必要があると認めるときは、当該有期雇用教職員を解雇しないことができる。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
  - (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合
  - (3) 日本国憲法施行の日以降において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合
- 3 前各項に定めるもののほか、有期雇用教職員の解雇に関し必要な事項は、公立大学法人山梨県立大学教職員の懲戒等に関する規程（以下「懲戒等規程」という。）の定めるところによる。

（解雇制限）

第17条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間。ただし、療養開始後3年を経過した日において地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）若しくは労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合はこの限りでない。
  - (2) 労働基準法第65条に定める産前産後の休業する期間及びその後30日間。
- 2 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りではない。

（解雇予告）

第18条 理事長は、有期雇用教職員を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告しない場合にあつては、平均賃金30日分に相当する解雇予告手当を支給するものとする。

- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。
- 3 前2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく解雇するものとする。
- (1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇する場合
  - (2) 第50条第4号に定める懲戒解雇をする場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために法人の事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき。

（退職又は解雇後の責務）

第19条 退職した者又は解雇された者は、法人から借用している物品を速やかに返還しなければならない。

### 第3章 給与及び退職手当

（給与）

第20条 有期雇用教職員の給与の支給方法は、公立大学法人山梨県立大学教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第10条に規定する教職員の給料の支給の例に準ずる。ただし、給与の支給は、第10条で規定する労働条件の定めにより、月の

1日から末日までの期間に係る額を翌月に支給することができる。

(給与の種類)

第21条 有期雇用教職員の給与は、基本給及び通勤手当とする。

2 特定法人職員の給与は、前項に定めるもののほか、扶養手当、住居手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び期末手当とする。

3 代替職員の給与は、第1項に定めるもののほか、住居手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び期末手当とする。

4 法人職員の給与は、第1項に定めるもののほか、時間外勤務手当、休日勤務手当及び期末手当とする。

5 非常勤職員の給与は、第1項に定めるもののほか、時間外勤務手当、休日勤務手当及び期末手当とする。

(基本給)

第22条 有期雇用教職員の基本給は、月給、日給又は時間給とする。

(基本給の決定)

第23条 有期雇用教職員の基本給の額は、別表第2に掲げる有期雇用教職員の職名ごとに定める額とする。

(通勤手当、住居手当、扶養手当)

第24条 契約期間が1年以上ある有期雇用教職員には、給与規程第19条に規定する教職員の例に準じて通勤手当を支給することができる。

2 契約期間が1年以上ある代替職員又は特定法人職員には、給与規程第17条に規定する教職員の例に準じて住居手当を支給することができる。

3 契約期間が1年以上ある特定法人職員には、給与規程第14条に規定する教職員の例に準じて扶養手当を支給することができる。

(時間外勤務手当)

第25条 有期雇用教職員が第40条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において勤務することを命じられたときは、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額を基礎に給与規程第21条に規定する教職員の例に準じて時間外勤務手当を支給することができる。

2 前項の規定にかかわらず、正規の勤務時間が1週間につき40時間未満の有期雇用教職員については、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務した日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務に対しては、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額を時間外勤務手当として支給する。

(休日勤務手当)

第26条 有期雇用教職員が給与規程第22条の規定により休日勤務手当が支給されることとなる日に勤務することを命じられたときは、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額を基礎に給与規程第22条に規定する教職員の例に準じて休日勤務手当を支給する。

(給与の日割計算)

第27条 基本給を月給として支給される有期雇用教職員が月の途中で採用又は解雇され、若しくは退職（死亡による退職は除く。）した場合の基本給は、その月額を月の初日に採用されたものとした場合の勤務すべき日数で除して得た額に勤務した日数を乗じて得た額とする。

(勤務1時間当たりの給与額)

第28条 有期雇用教職員の勤務1時間当たりの給与額は、次の各号に定めるところにより算出された額とする。

(1) 基本給の額が給料月額を基礎に算出して定められている場合 給与規程第24条に規定する教職員の例に準じて算出した額

(2) 基本給の額が1日当たりの単価として定められている場合 当該単価を当該1日当たりの勤務時間で除して得た額

(3) 基本給の額が1時間当たりの単価として定められている場合 当該単価  
(端数処理)

第29条 基本給の額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てる。

2 前2条により算出された額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てる。

(給与の減額)

第30条 有期雇用教職員が正規の勤務時間中に勤務しないときは、第45条及び第46条に掲げる場合を除き、その勤務しなかった時間数に係る給与を減額するものとする。ただし、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しない場合は、その月の給与の全額を減額する。

2 前項の規定により減額する場合の勤務1時間当たりの給与額は、第28条により算出した額とする。

3 第1項の規定により給与を減額することとなる時間数は、当該月における勤務しなかった時間数の合計時間数とする。ただし、算出された時間数に1時間未満の端数が生じた時は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。

(期末手当)

第31条 6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)に、それぞれ在職する勤務期間が引き続き6月以上の非常勤職員に対して、1月分の基本給を期末手当として支給する。

2 基準日にそれぞれ在職する法人職員及び代替職員に対して、各号に掲げる額を期末手当として支給する。

(1) 基準日が6月1日のとき

(ア) 勤務期間が1月以上2月未満の場合 基本給×1.6

(イ) 勤務期間が2月以上4月未満の場合 基本給×2.1

(ウ) 勤務期間が4月以上の場合 基本給×2.6

(2) 基準日が12月1日のとき

(ア) 勤務期間が1月以上2月未満の場合 基本給×1.0

(イ) 勤務期間が2月以上3月未満の場合 基本給×2.0

(ウ) 勤務期間が3月以上の場合 基本給×3.0

3 基準日にそれぞれ在職する特定法人職員に対して支給する期末手当については、別に定める。

(退職手当)

第32条 特定法人職員を除く有期雇用教職員には退職手当を支給しない。

2 特定法人職員に支給する退職手当については、別に定める。

## 第4章 服務

(誠実義務)

第33条 有期雇用教職員は、法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 有期雇用教職員は、日常行動について常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

3 有期雇用教職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務)

第34条 有期雇用教職員は、法令、この規則及び法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従い、その職務を遂行しなければならない。

2 有期雇用教職員の服務については、公立大学法人山梨県立大学教職員服務規程の規定を準用する。

(職務専念義務)

第35条 有期雇用教職員は、この規則又は関係法令に定める場合を除いては、その

勤務時間及び業務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、法人がなすべき責を有する業務にのみに従事しなければならない。

2 理事長は、次に掲げる場合には、教職員の職務に専念する義務を免除することができる。

(1) 勤務時間中に法人が実施する健康診断を受ける場合

(2) 勤務時間内の労働組合交渉に参加する場合

(3) その他理事長が適当であると認める場合

(信用失墜行為の禁止)

第36条 有期雇用教職員は、法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は教職員全体の名誉を毀損する行為をしてはならない。

(守秘義務)

第37条 有期雇用教職員は、職務上知ることのできた秘密及び個人情報を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 有期雇用教職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、理事長の許可を得なければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことはできない。

(兼業)

第37条の2 教職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、他の職務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 前項に定めるもののほか、教職員の兼業については、公立大学法人山梨県立大学教職員兼業規程の定めるところによる。

(職務に係る倫理)

第38条 有期雇用教職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 有期雇用教職員の職務に係る倫理については、公立大学法人山梨県立大学教職員倫理規程の規定を準用する。

(人権侵害等の防止及び排除)

第39条 有期雇用教職員は、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、その他人権侵害等（以下「人権侵害」という。）をいかなる形でも行ってはならず、これの防止及び排除に努めなければならない。

2 人権侵害の防止等に関する措置は、公立大学法人山梨県立大学人権侵害防止等に関する規程の定めるところによる。

## 第5章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間)

第40条 有期雇用教職員の勤務時間は、1週間につき38時間45分以内かつ1日につき7時間45分を超えない範囲とする。

2 理事長は、月曜日から金曜日までの5日間において、前項の規定の範囲内の勤務時間を割り振るものとする。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

(休憩時間)

第41条 有期雇用教職員の休憩時間は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては1時間とし、それぞれ勤務時間の途中に置く。

(休日)

第42条 有期雇用教職員の休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 日曜日及び土曜日（以下「週休日」という。）

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日（以下「祝日法による休日」という。）

(3) 12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末

始の休日」という。)

(週休日等の振替等)

第43条 理事長は、有期雇用教職員に週休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(祝日等の代休日)

第44条 理事長は、有期雇用教職員に第42条第2号及び第3号に掲げる日（以下「祝日等」という。）に特に勤務を命じた場合は、当該祝日等に代わる日（以下「代休日」という。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定する場合には、あらかじめ、勤務することを命じた祝日等を起算日とする8週間後の日までの期間内の勤務日を指定するものとする。

(年次有給休暇)

第45条 有期雇用教職員のうち継続して雇用される者には、別表第3に規定する日数を年次有給休暇として付与する。

2 年次有給休暇は日、又は半日の単位で付与する。

3 前項の半日とは有期雇用教職員の勤務時間において、休憩時間をはさんだいずれか一方の勤務時間とする。

4 法人設立前の山梨県立大学（以下「法人設立前の大学」という。）の非常勤嘱託若しくは臨時職員であった者で引き続き法人に雇用された有期雇用教職員にあっては、法人設立前の大学に採用されたときを法人に雇用されたときとみなして、前項の規定を適用する。

5 前項の有期雇用教職員が第1項の規定により年次有給休暇が付与されるとき、法人設立前の大学において付与された年次有給休暇のうち前年から繰り越したもので法人に雇用された際未使用となっているものがあるときは、それを加えるものとする。この場合、法人に雇用されるまでの間に使用した年次有給休暇については、前年から繰り越したのものから使用したものとみなして計算する。

6 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、次の期間に繰り越すことができる。

7 理事長は、年次有給休暇を有期雇用教職員が請求する時季に付与しなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を付与することが業務の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に付与することができる。

8 第1項の年次有給休暇が10日以上の場合、付与された年次有給休暇の日数のうち5日は、付与日から1年以内に、当該教職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して付与しなければならない。ただし、前項の規定による年次有給休暇を付与している場合は、当該取得した日数を5日から控除することができる。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第45条の2 過半数を代表する者との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年につき5日を限度として次の時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与することができる。

(1) 時間単位年休を付与する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、正規の勤務時間とする。ただし、正規の勤務時間に1時間に満たない時間数が定められている場合には、これを1時間単位で切り上げた時間数とする。

(2) 時間単位年休は1時間単位とする。

(3) 時間単位年休は、前条第8項の年次有給休暇(前条第8項本文に規定するあらかじめ時季を指定して付与した年次有給休暇も含む)の対象とはならない。

(年次有給休暇以外の休暇)

第46条 特定法人職員の年次有給休暇以外の有給休暇については、教職員に準じる

ものとする。

2 特定法人職員を除く有期雇用教職員の年次有給休暇以外の有給休暇については別表第4のとおりとする。

3 有期雇用教職員の無給休暇については、別表第5のとおりとする。  
(育児・介護休業等)

第46条の2 有期雇用教職員の育児・介護休業等に関する事項は、公立大学法人山梨県立大学教職員の育児・介護休業等に関する規程の例による。

## 第6章 研修

(研修)

第47条 有期雇用教職員は、業務に関し必要な知識、技能等を向上させるため、研修に参加することを命じられた場合は、研修を受けなければならない。

2 法人は、有期雇用教職員の研修機会の提供に努めるものとする。

3 前2項に定めるもののほか、有期雇用教職員の研修については、公立大学法人山梨県立大学教職員研修規程の規定を準用する。

## 第7章 表彰

(表彰)

第48条 有期雇用教職員が特に顕著な業績を上げた場合、特に法人の名誉を高める行為を行った場合その他特に他の教職員の模範となる行為を行った場合には、表彰を行う。

2 前項に定めるもののほか、有期雇用教職員の表彰については、公立大学法人山梨県立大学教職員表彰規程の規定を準用する。

## 第8章 懲戒等

(懲戒)

第49条 理事長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行うことができる。

(1) 正当な理由なく無断欠勤し、又は遅刻、早退を繰り返すなど、勤務を怠った場合

(2) 正当な理由なく業務上の指示及び命令に従わなかった場合

(3) 故意又は重大な過失により、法人に損害を与えた場合

(4) 刑法犯に該当する行為があった場合

(5) 私生活上での非違行為又は法人に対する誹謗中傷等によって、法人の名誉を傷つけ、又は業務に影響を及ぼすような行為があった場合

(6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合

(7) 重大な経歴詐称をした場合

(8) その他法令及び就業規則その他諸規程に違反した場合

(9) 前各号に準ずる行為があった場合

2 管理監督下にある有期雇用教職員に前項各号に規定する行為があったときは、当該管理監督者によるその監督責任により懲戒に処することができる。

3 理事長は、有期雇用教職員に対し懲戒処分を行う場合にあっては、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、有期雇用教職員の懲戒に関し必要な事項は、懲戒規程の定めるところによる。

(懲戒の種類)

第50条 懲戒の種類及びその内容は、次に掲げるとおりとする。

(1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒めること。

(2) 減給 始末書を提出させ、1日以上6月以下の期間、給料の額の10分の1以下を減ずること。

(3) 停職 始末書を提出させ、1日以上6月以下の期間、職務に従事させないこと。この期間中、いかなる給与も支給しない。

(4) 懲戒解雇 予告をすることなく、即時に解雇すること。

(訓告等)

第51条 理事長は、第49条第1項各号に定める場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、文書又は口頭により、訓告又は注意を行うことができる。

(損害賠償)

第52条 理事長は、有期雇用教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合においては、前2条の規定による懲戒処分又は訓告等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

## 第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第53条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、有期雇用教職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じるものとする。

2 有期雇用教職員は、安全、衛生及び健康の確保について、関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、理事長が行う安全衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 有期雇用教職員の健康管理と安全衛生の確保については、公立大学法人山梨県立大学教職員安全衛生管理規程の規定を準用する。

## 第10章 出張

(出張)

第54条 理事長は、職務上必要がある場合には、有期雇用教職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命じられた有期雇用教職員が出張を終えたときは、速やかに文書又は口頭をもって、その状況を報告しなければならない。

(旅費)

第55条 前条に規定する出張に要する旅費については、公立大学法人山梨県立大学教職員旅費規程の規定を準用する。

## 第11章 福利厚生

(福利厚生)

第56条 法人は、教職員の健康と福祉の増進のために必要な措置を行う。

## 第12章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第57条 特定法人職員を除く有期雇用教職員が業務上又は通勤上で災害を被った場合の補償については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

2 特定法人職員が業務上又は通勤上で災害を被った場合の補償については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところによる。

## 第13章 社会保険等

(社会保険等)

第58条 有期雇用教職員が健康保険、厚生年金保険及び雇用保険への加入が必要な場合、それぞれ、健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところによる。

ろによる。

#### 第14章 職務発明等

(職務発明等)

第59条 有期雇用教職員の職務発明等については、公立大学法人山梨県立大学教職員の職務発明等に関する規程の定めるところによる。

#### 第15章 雑則

(非常勤講師についての適用除外)

第60条 第9条、第21条、第24条、第25条、第26条、第31条及び第46条の規定は非常勤講師には適用しない。

(委任)

第61条 この規則に定めるもののほか、有期雇用教職員に関し必要な事項は別に定める。

別表第1 (第2条及び第3条関係)

職名	職務内容
特定法人職員	特定の事務、技術、技能、労務に関する業務に従事する職員
法人職員	事務、技術、技能、労務に関する業務に従事する職員
非常勤職員	専門的な技術、知識、経験を必要とする職員
代替職員	育児休業又は休職となった教職員の代替として業務に従事する職員
非常勤講師	カリキュラムにおける授業の担当、学生の研究指導に従事する職員
アルバイト	事務、技術、技能、労務に関する補助的職務に従事する職員

別表第2 (第23条関係)

職名	基本給の額	備考
特定法人職員 代替職員 非常勤職員	その者の業務内容及び勤務態様を考慮して、理事長が決定する。	
法人職員	次の区分に応じ1日当たりの単価として定める額 ・ 事務職、司書 7,850円 ・ 実習助手、看護師 9,950円 ・ 保健師 9,950円	
非常勤講師	その者の業務内容及び勤務態様を考慮して、理事長が決定する。	
アルバイト	1時間当たり900円	

別表第3 (第45条関係)

1週間の所定労働日数	5日	4日	3日	2日	1日
1年間の所定労働日	217日～	169日～	121日～	73日～	48日～

数		216 日	168 日	120 日	72 日	
継続勤務期間	6 か月	1 0 日	7 日	5 日	3 日	1 日
	1 年 6 月	1 1 日	8 日	6 日	4 日	2 日
	2 年 6 月	1 2 日	9 日	6 日	4 日	2 日
	3 年 6 月	1 4 日	1 0 日	8 日	5 日	2 日
	4 年 6 月	1 6 日	1 2 日	9 日	6 日	3 日
	5 年 6 月	1 8 日	1 3 日	1 0 日	6 日	3 日
	6 年 6 月以上	2 0 日	1 5 日	1 1 日	7 日	3 日
備考	<p>1 1 週間当たりの勤務時間が 30 時間以上の場合には、1 週間当たりの勤務日数にかかわらず、当該日数が 5 日以上あるものとみなして適用する。</p> <p>2 初回の付与日は、雇用の開始後 6 月を経過した日の翌日とし、2 回目以降の付与日は基準日（毎年 1 0 月 1 日）とする。</p> <p>3 前項の規定にかかわらず、雇用の日から 1 月ごとに、基準日において付与することとなる日数のうちから 1 日を限度として付与することができる。</p>					

別表第 4（第 4 6 条関係）

休暇の原因	承認を与える期間
忌引	公立大学法人山梨県立大学勤務時間、休日及び休暇等に関する規程に準じた期間
傷病休暇	公務に起因する傷病（通勤災害を含む。）の場合、雇用期間（ただし、それ以外の場合は、1 0 日以内）
災害等による出勤困難休暇	その都度必要と認める期間
公民権行使休暇	その都度必要と認める期間
官公署出頭休暇	その都度必要と認める期間
婚姻休暇	5 日以内
子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合 5 日以内（子が 2 人以上の場合は 1 0 日以内）
短期の介護休暇	要介護状態にある次に掲げる者の介護を行う場合 5 日以内 （1）配偶者（届出は無いが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母、子又は配偶者の父母 （2）教職員が同居し、かつ扶養する祖父母、兄弟姉妹又は孫
夏季休暇	5 日（ただし、7 月 1 日から 9 月 3 0 日まで）
生理休暇	その都度必要と認める期間（ただし、毎月 2 日を超えることは出来ない。）
特別休暇	理事長が特に必要と認める場合 その都度認める期間

別表第5（第46条第3項関係）

休暇の原因	承認を与える期間	備考
骨髄提供休暇	公立大学法人山梨県立大学勤務時間、休日及び休暇等に関する規程に準じた期間	
分べん休暇	公立大学法人山梨県立大学勤務時間、休日及び休暇等に関する規程に準じた期間	
育児休暇	公立大学法人山梨県立大学勤務時間、休日及び休暇等に関する規程に準じた期間	

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成22年4月1日から適用する。  
（経過措置）
- 2 この規則の施行日前に地方公務員法等により、教職員が懲戒、分限処分を受けていた場合についても、前項と同様に効力を継承するものとする。
- 3 この規則の施行日前に行った教職員の非違行為は、この規則の施行後の法人の教職員として行ったものとみなし、第49条の規定を適用するものとする。

附 則

この規則は、平成24年8月27日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 施行の日前に雇用契約を締結している有期雇用教職員に係る、この規則による改正後の第4条第2項の規定の適用については、施行日以後の雇用契約から適用する。

附 則

この規則は、平成27年3月6日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年7月1日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。